

Для представителей моделей поведения нерегистрируемых безработных «тене-вик» и «люмпен» следует сочетать психологические тренинги, направленные на переход от потребительского типа экономического поведения к экономически активному, с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации в соответствии со спросом на рынке труда.

Для «профессионалов», как правило, представителей фрикционной безработицы, способных осуществлять поиск работы с высокой степенью самостоятельности, следует развивать web-инфраструктуру рынка труда, особенно на региональном уровне. Поскольку в Республике Беларусь актуальные базы данных вакансий в web-формате имеют только частные кадровые агентства и Комитет по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета. По нашему мнению, с целью развития инфраструктуры регионального рынка труда в web-формате, в частности в Гомельской области, необходимо Комитету по труду занятости и социальной защите Гомельского облисполкома совершенствовать электронную базу данных вакансий и резюме потенциальных соискателей с периодичностью обновления не реже раза в сутки. В перспективе таковые сайты и электронные базы данных должны быть созданы органами по труду занятости и социальной защите исполнительных комитетов районного уровня.

**Заключение.** Таким образом, содействие устойчивому развитию региональных рынков труда будет способствовать повышению самореализации личности в профессиональной сфере, укреплению конкурентоспособности рабочей силы, повышению параметров социально-экономического развития городов, регионов и Республики Беларусь в целом.

### **Література**

1. Соколова Г. Н. Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы / Г. Н. Соколова. — Мн.: Белорус. наука, 2006.
2. Changli I. The Meaning of labor / I. Changli. — М., 1974.
3. Heinemann W. Wörterbuch der Psychologie. Zwölfte, ergänzte Auflage / W. Heinemann. — Stuttgart: Alfred Kröner Verlag, 1974.

Стаття надійшла до редакції 29.05.2013 р.

УДК 364.692/696

**Мельничук О.П.,**

ст. викладач

Житомирський державний технологічний університет

### **РИНОК ПРАЦІ ЯК ІНДИКАТОР ВИМОГ ДО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

*У статті обґрунтовано необхідність перегляду державою організаційного, економічного, фінансового, правового та інших механізмів розвитку трудового потенціалу в системі професійної та вищої освіти. Оцінено можливості сучасного вітчизняного ринку праці щодо надання перших робочих місць та забезпечення соціальних стандартів. Науково обґрунтовано пріоритетність співпраці освіти та бізнесу для збалансованого розвитку трудового потенціалу.*

*В статье обоснована необходимость пересмотра государством организационного, экономического, финансового, правового и других механизмов развития трудового потенциала в системе профессионального и высшего образования. Оценены возможности современного отечественного рынка труда о предоставлении первых рабочих мест и обеспечение социальных стандартов. Научно обоснована приоритетность сотрудничества образования и бизнеса для устойчивого развития трудового потенциала.*

*The necessary to review the state of the existing institutional, economic, financial, legal and other mechanisms of the development of the labor potential in the system of vocational and*

*higher education is showed in the publication. Appreciated the opportunities of modern domestic labor market for the provision of first jobs and social standards. Scientific basis priority of cooperation between education and business for sustainable development of labor potential.*

**Ключові слова.** Трудовий потенціал, механізм розвитку трудового потенціалу, ринок праці, освіта, соціальні стандарти.

**Ключевые слова.** Трудовой потенциал, механизм развития трудового потенциала, рынок труда, образование, социальные стандарты.

**Keywords.** Labor potential, mechanism for the development of labor potential, labor market, education, social standards.

**Вступ.** Ринок праці — це динамічна система, що включає в себе комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання та обміну робочої сили на життєві засоби, механізм її самореалізації, механізм попиту і пропозицій, що формується на основі інформації, яка надходить в вигляді змін ціни праці (заробітної плати). У широкому сенсі ринок праці — це система відносин між роботодавцями та найманими працівниками за участю державних та громадських організацій на основі попиту та пропозиції з приводу оплати і умов праці, соціального захисту та підтримки і т. п. У цьому контексті вивчення стану трудового потенціалу суспільства, регіону або підприємства має важливе практичне значення для збалансування ресурсів праці і числа робочих місць. До глибоких досліджень проблем і здобутків ринку освітніх послуг і ринку праці на протязі багатьох попередніх десятиліть і по нинішній час долучилась велика когорта відомих вітчизняних і зарубіжних науковців [1—5]. Як наслідок — серйозні наукові розробки, практичні рекомендації, державні юридичні акти. Однак умови господарювання динамічно змінюються і в свою чергу диктують нові вимоги до якості освіти спеціалістів та кадрів робітничих професій, що не завжди задовольняє бізнес. І це, на переконання автора, досить назріла проблема для сучасної економіки, щоб її системно вирішувати, задіявши усі механізми для збалансованості ринків і розвитку держави в цілому.

**Постановка завдання.** Виконати дослідження вітчизняних ринків праці та освітніх послуг, проаналізувавши основні тенденції їх розвитку. Визначити основні загрози ефективного розвитку та запропонувати власні заходи щодо збалансованого їх функціонування.

**Результати дослідження.** Якісна характеристика трудового потенціалу виражається у рівні професійної і кваліфікаційної придатності осіб до виконання та прогнозування роботи, яка залежить від загальноосвітньої та професійної підготовки, навичок до праці і особистісних властивостей працівників. Трудовий потенціал — одна з ключових підсистем людського потенціалу. Носіями першого є особи з числа економічно активного населення, другого — усе населення країни, в тому числі і особи молодші та старші працездатного віку. На індивідуальному рівні трудовий потенціал співвідноситься з трудовим ресурсом, людський потенціал — з особистістю. Автором визначено, що трудовий потенціал — це сукупність показників трудових здібностей і трудових можливостей осіб з числа економічно активного населення, бажаючих виконувати роботу або надавати послугу. І головним чинником розвитку трудового потенціалу, особливо його трудових здібностей, є освіта.

Вибрана державою стратегія реформування вітчизняної економіки [7] передбачає використання ринкових механізмів при перебудові, в тому числі, усіх сфер суспільно-економічного життя. Очікувалось, що вітчизняний ринок достатньо швидко виправить десятиліттями створювані протиріччя і диспропорції в соціально-трудовій сфері. Курс на свободу ринку не відразу супроводжувався розвитком не-

матеріального інвестиційного комплексу, покращенням умов і якості зайнятості, формуванням адекватним до нових умов системи соціальних амортизаторів. Разом з тим, світова практика уже підтвердила необхідність ринкових і неринкових механізмів розвитку людського потенціалу. Однак ринок — усього лише один з багатьох соціальних інститутів. Ринкова економіка дає різні результати залежно від того, як розподіляються фізичні ресурси, як реалізується трудовий потенціал, які правила переважають, яку роль відіграє держава і суспільство. Починаючи з останнього десятиліття минулого століття в Україні процес ринкових перетворень супроводжувався не тільки кількісними скороченнями, але і якісними змінами структури запитів на працю. На початковому етапі найбільшу тривогу викликало очікування нестримного нарощування безробіття. Однак швидко стало зрозумілим, що безробіття — не єдина ключова проблема, яку необхідно вирішувати для забезпечення ефективної зайнятості. Більш вагомими негативними наслідками — не повне використання трудового потенціалу держави, що веде до його знецінення та деградації. Виникло і на сьогодні має силу протиріччя між поки ще достатнім рівнем освіти і професійної кваліфікації економічно активного населення, з одної сторони, і погіршенням умов і якості зайнятості, з іншої. Нерідко працівники з високою кваліфікацією і освітнім рівнем нашої держави змушені працювати на проблемних підприємствах, коли потрібно погоджуватись на будь-яке оплачуване заняття, яке не відповідає їх кваліфікації і досвіду [6]. Одночасно відчувається постійне невдоволення роботодавців щодо відсутності необхідної кількості висококваліфікованих кадрів робітничих професій і спеціалістів. Наразі достатньо явно прослідковується розбалансованість ринку праці, хоч загальні структурні показники зайнятості на перший погляд наближаються до показників, що характеризують крупні сектори економіки розвинутих країн. Однак, це співвідношення саме по собі — формальний і малоінформативний критерій. Для змістовної оцінки нової структури зайнятості суттєве значення мають дві обставини: причини, що привели до тих чи інших змін, і безпосереднє кадрове наповнення реальних секторів економіки. Зокрема, до сектору послуг входять різні за роллю в економіці і за динамікою зайнятості види економічної діяльності і ринкової інфраструктури (електроенергетика, транспорт і зв'язок, фінанси і кредит, торгівля і т. д.) і види економічної діяльності власне сфери послуг (соціальна інфраструктура, побутове обслуговування, житлово-комунальне господарство, сільське господарство тощо). При нормальному розвитку економіки зміни в структурі зайнятості в бік збільшення частки невиробничої сфери відбувається в результаті росту продуктивності праці і пов'язані з розвитком наукомістких видів економічної діяльності промисловості, а в професійно-кваліфікаційній структурі — кадрів, що знаходяться за межами виробничого процесу і зайнятих його обслуговуванням (спеціалісти, менеджери і т. п.). У третинному секторі підвищується роль видів економічної діяльності нематеріального інвестиційного комплексу (спеціалісти в області науки, освіти, охорони здоров'я, інформаційних технологій тощо).

Аналіз офіційних статистичних даних країни показує реальну ситуацію на ринку праці, демонструючи зміни у попиті та пропозиції робочої сили. З табл. 1 видно, що середня кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку у службі зайнятості за останні 5 років зменшилась з 629 тис. осіб у 2008 році до 487,7 тис. осіб у 2012 році. В ці ж роки спостерігалось і зменшення потреб підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад з 180,25 тис. осіб у 2008 році до 72,5 тис. осіб у 2012 році. Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), збільшилось з 38,25 осіб у 2008 році до 69 осіб у 2012 році.

Дослідженнями встановлено, що найсуттєвіші зміни на ринку праці відбулися у 2009 році, коли за умов економічної кризи велика кількість підприємств скоро-

тили своє виробництво, тим самим і зменшилась потреба у працівниках, що суттєво змінило показники навантаження на вільні робочі місця.

Таблиця 1

**СИТУАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

	Середня кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб	Середня потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, тис. осіб	Середнє навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посадах), осіб
2008	629,0	180,25	38,25
2009	697,8	77,8	88,9
2010	470,8	76,1	63,3
2011	520,8	82,7	64,3
2012	487,7	72,5	69,0

Чи можлива продуктивна зайнятість кваліфікованих робітників і молодих спеціалістів, підготовлених професійними і вищими навчальними закладами в умовах нинішнього кризового стану вітчизняної економіки? Це питання доцільне, адже тільки в 2012 році ринок праці поповнився майже на 770 тис. осіб, що завершили професійну підготовку, на вільні для заміщення близько 60 тис. робочих місць. І це співвідношення варто пов'язати також з кількістю інтегрованих робітничих професій (їх 707) та кількістю напрямків підготовки спеціалістів з вищою освітою (їх понад 570).

Практично всі законодавчі акти держави стосовно сфери продуктивної зайнятості населення ставлять за мету створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов. Головним у створенні таких передумов є здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення шляхом:

— оцінки загальної потреби в робочих місцях в економіці держави і формування ринку професій;

— визначення і забезпечення підтримки регіональних і галузевих пріоритетів, що стимулюють процес створення нових, додаткових і збереження наявних високопродуктивних робочих місць;

— створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості за умов формування дієвого інвестиційного і фінансового механізму;

— максимальної легалізації нерегламентованої зайнятості за рахунок створення малих підприємств аналогічного профілю діяльності за умови вжиття необхідних економічних, організаційних і законодавчих заходів;

— впровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення;

— здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним і недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств;

— зниження рівня та тривалості безробіття шляхом реалізації заходів активної політики зайнятості, зокрема через громадські роботи;

— реформування системи соціального захисту безробітних через запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

— підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми і трудонадлишковими регіонами;

—створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій громадян України, а також контролювання впливу імміграційних процесів на національний і регіональні ринки праці.

Усі ці пропозиції чинні з 2000 року [8], але так і не знайдено реально ефективних рішень щодо продуктивної зайнятості економічно активного населення з певним рівнем знань, умінь та досвіду їх використання. Кожний з вище означених шляхів окрім забезпечення правовим захистом повинен мати ще й цільову функцію для виконання — хто, яким чином, у які терміни буде виконувати весь комплекс дій щодо ринку праці одночасно, або окремих його важливих позицій? Запитань могло бути менше, якби була розвинена в державі програма інвестицій, як джерело попиту на продуктивну кваліфіковану працю. Адже попит на працю витікає з природи самого виробництва товарів чи надання послуг. Масштаби виробництв можуть рости тільки під дією об'єктивних факторів. Якщо звернути увагу лише на показники зростання ВВП держави за 2012 фінансовий рік (близько 3 %), то можна спрогнозувати динаміку розвитку ринку праці. Варто до цих цифр додати обсяг дефіциту державного бюджету на поточний 2012 рік та великі обсяги консолідованого боргу — майже 150 млрд грн.

Чи можуть у таких умовах бути і постійно рости особисті бажання людей розвивати державні та приватні виробництва, які не забезпечують працюючих достойним рівнем життя? Якщо підприємцем у цьому напрямку рухають потреби отримати великі прибутки та постійна конкуренція, то розширення виробництв має базуватись на постійному зростанні основних факторів: *обсягу праці, капіталу та знаннях*. Частина чистого доходу зазвичай направляється на «придбання» цих факторів. Змінюються також і засоби виробництва, що має свої наслідки. Це принципи бізнесу. Як наслідок:

- а) частина працюючих на даному виробництві може бути зайвою та звільнена;
- б) ріст технічного оснащення виробництв, інформаційно-комп'ютерні технології тощо базуються на більш складній за своєю кваліфікацією і рівнем підготовки праці; нова техніка і новітні технології вимагають сучасних фахівців;
- в) створюються робочі місця в галузях, що спеціалізуються на виготовленні нової техніки і де засвоюються новітні технології;
- г) росте зайнятість населення в посередницьких фірмах, що надають послуги виробництву.

Усі ці та інші ринкові процеси повинні вносити суттєві корективи в систему підготовки спеціалістів і робітників основних професій. І перш, ніж перейти до проблем з функціонуванням трудового потенціалу, варто ще наголосити на практично завершену сегментацію ринку праці і виокремлення в цих сегментах різних груп працюючих, які відрізняються між собою пріоритетністю виду економічної діяльності та рівнем матеріального забезпечення:

—дефіцитні висококваліфіковані групи працівників, що зайняті у галузях та сферах високотехнологічної діяльності, які набули швидких темпів розвитку, з достатньо високим рівнем гарантій зайнятості і зростанням доходів, значно вищих рівня інфляції; до цієї групи вітчизняних працівників необхідно віднести спеціалістів з ІКТ, топ-менеджерів, ландшафтних дизайнерів, архітекторів, конструкторів сучасних машин, дипломатів, психоаналітиків, логістів, висококваліфікованих робітників металургійних, переробних галузей, зварювальників, верстатників, складальників новітньої техніки тощо; при достатній кількості прийому до навчальних закладів за рахунок державного бюджету, працівників вказаної групи з *високими показниками компетенцій* ще не достатньо для забезпечення ринку праці країни;

—надлишкова кількість висококваліфікованої групи працівників галузей і сфер діяльності, які скорочуються або не розвиваються, при відсутності або ни-

зької гарантії зайнятості з доходами, що співвідносяться з темпами інфляції; до таких працівників можна віднести велику групу спеціалістів і працівників робітничих професій машинобудівної, будівельної, гірничої, сільськогосподарської і інших галузей, економістів, менеджерів, юристів підприємств та установ, науковців і спеціалістів науково-дослідних інститутів; підготовка спеціалістів і робітників ведеться практично в усіх регіонах держави, в тому числі і за державним замовленням;

—дефіцитні кваліфіковані і низькокваліфіковані групи працівників у сферах діяльності, що розвиваються, з відносно стабільною зайнятістю при рівні доходів, що відстають від темпів інфляції і потребують соціальної підтримки; в цю групу сьогодні можна віднести працівників усіх до недавня провідних галузей економіки держави; і знову ж таки держава вкладає немалі кошти не тільки для підготовки спеціалістів та робітників, але і надає їм соціальний захист у зв'язку з інфляційними процесами;

—надлишкові кваліфіковані і низькокваліфіковані групи працівників у сферах діяльності які скорочуються або не мають розвитку при відсутності або низьких гарантіях зайнятості і рівнів доходів, що значно відстають від темпів інфляції; витрати на перепідготовку звільнених працівників та їх соціальний захист досить вартісні, але держава фінансово підтримує тимчасово непрацюючих спеціалістів і робітників з числа економічно активного населення задля використання трудового потенціалу в інших більш успішних видах економічної діяльності;

—працівники, які відносяться до будь-якої з названих груп, але в той же час належать до соціально незахищених з обмеженими можливостями використання трудового потенціалу, що знижує гарантії їх зайнятості і можливий рівень доходу; бюджетні асигнування для соціального захисту у таких випадках може бути досить значними.

Сегментація дозволяє оцінити стан ринку праці по кожній категорії працівників з точки зору зайнятості та безробіття, встановити умови рівноваги між найманими працівниками та працедавцями. В цілому ринок праці може бути розділений на п'ять сегментів, відображаючи в цілому потреби суспільства:

- 1) ринок спеціалістів найвищої кваліфікації;
- 2) ринок кваліфікованих працівників;
- 3) ринок праці робітничих професій;
- 4) ринок праці малокваліфікованих працівників і сфери послуг;
- 5) ринок праці інших носіїв трудового потенціалу.

Така сегментація ринку праці, яка притаманна розвинутих країнам, у повній мірі є прийнятною і для нашої країни з перехідною економікою, в якій, на думку автора, ринок знаходиться на стадії формування і де процеси становлення ринкової системи господарювання пов'язані з однієї сторони з ростом числа вивільнених з різних галузей економіки, а з іншої — з постійною підготовкою спеціалістів і робітників різних професій. Найдоцільнішими є державні методи регулювання ринку праці. За майже 10 останніх років були різні періоди розвитку ринку праці — від певного зростання до вичікувального періоду з 2008 по 2011 рік, коли економічна криза спровокувала практично повний обвал ринку праці. Як впевнено прогнозують вітчизняні експерти, з 2013 року передбачається поступове, але стійке збільшення вакансій для спеціалістів з ІКТ, аграрної сфери, системи продажу та інших професій. Однак це надто мала складова з числа підготовлених державою спеціалістів і кваліфікованих робітників лише за останні роки, а недовикористання їх трудового потенціалу на невідповідних їх рівню робочих місцях призведе до його явного знецінення. Навіть таким оптимістичним передбаченням суперечать офіційні статистичні дані. Варто лише

звернути увагу на цифри про не працевлаштованих осіб після закінчення навчання, в тому числі і *вищих навчальних закладів* — це майже п'ята частина усієї кількості безробітного населення. Ще більш вражаючі цифри по вивільненню з економічних причин та за власним бажанням — відповідно 34,5 і 32,0 % за 2011 рік. Дослідження трудового потенціалу вимагає ґрунтовного аналізу основних показників, які показують ефективність розвитку трудового потенціалу і дають уявлення про загальний стан розвитку країни. В процесі управління трудовим потенціалом важливо визначити, на скільки ефективно відбувається використання трудового потенціалу, адже якщо воно відбувається неефективно, то проблема криється саме на попередніх етапах управління трудовим потенціалом, таких як його розвиток та реалізація.

Офіційні статистичні дані за 2011 рік [6] свідчать, що кількість наявного населення в державі на 1 січня 2012 р. складає 45,6 млн осіб, у тому числі за статтю: чоловіки — 20 976 712 осіб, жінки — 24 476 570 осіб. Скорочення наявного населення лише за останні п'ять років досягло 1,0 млн осіб. До найбільшої вікової групи (15—64 роки) належить 31 993 311 наших співгромадян. Економічно активне населення у віці 15—70 років складає 22 056 900, з них — 20 247 900 працездатного віку. Кількість осіб, що підготовлено в професійних навчальних закладах, — 240,1 тисячі, кількість студентів вищих навчальних закладів — 626,5 тисячі. Цифри свідчать не тільки про демографічну кризу в державі, значні перекося в підготовці кадрів, а й про низький рівень економічної активності населення (64,3 %). Така ситуація в демографічному аспекті потребує зважених кроків з одної сторони щодо значного підвищення *трудових здібностей* (знання, уміння, навички професійної роботи, компетентності та ін.) економічно активного населення та покращення профорієнтаційної роботи серед молоді, що навчається, до їх вибору професійних чи вищих навчальних закладів, з іншої сторони — щодо кардинальних змін задля значного підвищення *трудових можливостей* (здоров'я, тривалість життя, соціальний захист та ін.). Поєднані спроможності держави та бізнесу стосовно підготовки та використання кадрів робітничих професій, спеціалістів з вищою освітою необхідної кількості і якості при використанні точних *оцінок* сформованого трудового потенціалу та реальним прогнозам його *розвитку* на думку автора принесуть очікуваний позитивний ефект.

**Висновки.** Проаналізовано ринок праці України на основі наукових публікацій та офіційних статистичних даних, що дозволило оцінити ситуацію, яка існує на сьогоднішній день та проаналізувати тенденції та пропозиції розвитку ринку. Встановлено, що значна кількість випускників професійних та вищих навчальних закладів країни, що не змогла отримати роботу за фахом, емігрує в інші країни навіть на менш престижу, але оплачувану роботу; ті випускники, які залишаються і не можуть знайти роботу за фахом або працюють не за фахом задля фінансового забезпечення сім'ї, в своїй більшості поповнюють центри зайнятості, проходять перепідготовку тощо. Ринок праці потребує уже сьогодні висококомпетентних професіоналів і працівників робітничих професій, адже період підготовки спеціалістів у закладах освіти значно триваліший за період оновлення знань, набуття навичок і досвіду. Автором висловлено пропозиції щодо знецінення інерційності розвитку вищої та професійної освіти в широкому розумінні по відношенню до динамічного розвитку ринку праці. Удосконалення потребують і показники зайнятості населення, працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю, зниження рівня безробіття. Важливим залишається питання зрівняння співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу на ринку праці. Усі зазначені проблеми ринку праці та ринку освіти потребують подальших досліджень з огляду їх збалансованого функціонування.

## Література

1. Бражко О. В. Розвиток державної політики щодо регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами / О. В. Бражко // Економіка та держава. — 2010. — № 2. — С. 103—105.
2. Гафіяк А. М. Світовий досвід управління трудовими ресурсами на ринку праці / А. М. Гафіяк // Економіка і регіон. — 2005. — № 3 (6). — С. 36—40.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. — К.: Знання, 2009. — 390 с.
4. Зайцева Н. Ф. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу / Н. Ф. Зайцева // Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту. — 2002. — № 5. — С. 92—101.
5. Ільч Л. М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання: дис. канд. економ. наук: 08.09.01 / Ільч Л.М. — К., 2006. — 234 с.
6. Статистичний щорічник України за 2011 рік / Державна служба статистики України: [за ред. О. Г. Осауленка; Відп. за випуск О. Е. Остапчук]. — К.: ТОВ «Август Трейд», 2012. — 558 с.
7. Указ Президента України від 12 березня 2012 р. № 187/2012 «Про Національний план дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010—2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава».
8. Указ Президента України від серпня 1999 року № 958/99 «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року».

Стаття надійшла до редакції 21.06.2013 р.

УДК 331.5.024.54

**Омельченко Ю.Ю.,**

магістрант

ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ МЕТАПРОГРАМУВАННЯ У ПРАКТИЦІ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ

*У статті наведено аналіз поняття метапрограми, здійснено огляд історії вивчення даного питання, представлено стислий опис основних метапрограм. Показано зв'язок між метапрограмним підходом і сучасною практикою добору персоналу в організації.*

*В статье приводится анализ понятия метапрограммы, осуществлен обзор истории изучения данного вопроса, представлено краткое описание основных метапрограмм. Показана связь между метапрограмным подходом и современной практикой подбора персонала в организации.*

*The analysis of concept of the metaprogram is provided in article, the review of history of studying of the matter is carried out, the short description of the main metaprograms is submitted. Communication between metaprogram approach and modern practice of selection of the personnel in the organization is shown.*

**Ключові слова.** Метапрограми, Добір персоналу, Інтерв'ю з кандидатом, Співбесіда з кандидатом, Технології добору персоналу, Методи добору персоналу, Управління персоналом.

**Ключевые слова.** Метапрограммы, Подбор персонала, Интервью с кандидатом, Собеседование с кандидатом, Технологии подбора персонала, Методы отбора персонала, Управление персоналом.

**Keywords.** Metaprograms, Recruiting, Interviews with candidates, Technologies of recruitment, Methods of recruitment, Human resources management.